

Н. А. Черных <sup>а)</sup>, А. Н. Тарасова <sup>б)</sup>, А. Е. Сырчин <sup>в)</sup><sup>а)</sup> Аппарат Уполномоченного по правам человека в Свердловской области, Екатеринбург, Российская Федерация<sup>а), б), в)</sup> Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация<sup>а)</sup> <http://orcid.org/0000-0001-9117-3756><sup>б)</sup> <http://orcid.org/0000-0002-9448-2893>, e-mail: a.n.tarasova@urfu.ru<sup>в)</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6028-8630>

## Предпенсионеры на рынке труда: проблемы занятости и меры поддержки<sup>1</sup>

Повышение пенсионного возраста в России, а также пандемия COVID-19 усугубляют проявления эйджизма и актуализируют рассмотрение проблемы дискриминации по возрасту в трудовой сфере. Цель статьи — оценить масштабы распространения возрастной дискриминации на рынке труда Свердловской области и обозначить поведенческие паттерны работодателей по отношению к лицам предпенсионного возраста. Используется микс-методология, включающая количественные (анализ статистики, анкетный опрос, контент-анализ) и качественные методы исследования (глубинные интервью с работодателями). Отмечено, что если в 1990-е гг. возрастная дискриминация была явной и проявлялась вытеснением работников старшего возраста из сферы занятости, то в настоящее время возрастная дискриминация носит скрытый характер и имеет разные проявления. Результаты показывают, что после 45 лет успешность трудоустройства резко сокращается, поэтому большинство возрастных работников переходят на стратегию сохранения рабочего места. Но это не защищает от других дискриминационных практик: вытеснение на более простые и менее оплачиваемые позиции, сокращение доли ставки и другие, что ведет к снижению величины средней заработной платы работников 50–55 лет примерно на 25 %. Сделан вывод: паттерны поведения работодателей, предполагающие использование дискриминационных практик для максимизации отдачи от человеческого капитала, не меняются, соответственно, риски пенсионной реформы полностью ложатся на работников. Противоречие между эффективностью региональной экономической системы, ориентированной на максимизацию использования имеющихся в регионе человеческих ресурсов, и эффективностью деятельности отдельных организаций пытается сгладить государство, осуществляя защиту трудовых прав и содействие занятости людей предпенсионного возраста. Но реализуемые меры поддержки сосредоточены преимущественно на обучении / переобучении граждан, достигших 50 лет, они не дают достаточного экономического стимула работодателям для пересмотра своего подхода к возрастным сотрудникам. Предложено развитие государственных механизмов побуждения работодателей к изменению своей кадровой политики по отношению к сотрудникам 50+.

**Ключевые слова:** возрастная дискриминация, эйджизм, работник старшего возраста, лица предпенсионного возраста, занятость, содействие занятости, поиск работы, рынок труда, безработица, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, кадровая политика организации

### Благодарность

Авторы статьи благодарят Уполномоченного по правам человека в Свердловской области за возможность принять участие в реализации регионального проекта по мониторингу дискриминации в сфере труда.

**Для цитирования:** Черных Н. А., Тарасова А. Н., Сырчин А. Е. Предпенсионеры на рынке труда Свердловской области: проблемы занятости и меры поддержки // Экономика региона. 2020. Т.16, вып. 4. С. 1178-1192. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-12>

<sup>1</sup> © Черных Н. А., Тарасова А. Н., Сырчин А. Е. Текст. 2020.

## ORIGINAL PAPER

Natalya A. Chernykh <sup>a)</sup>, Anna N. Tarasova <sup>b)</sup>, Andrey E. Syrchin <sup>c)</sup><sup>a)</sup> Office of the Commissioner for Human Rights in Sverdlovsk Region, Ekaterinburg, Russian Federation<sup>a, b, c)</sup> Ural Federal University, Ekaterinburg, Russian Federation<sup>a)</sup> <http://orcid.org/0000-0001-9117-3756><sup>b)</sup> <http://orcid.org/0000-0002-9448-2893>, e-mail: a.n.tarasova@urfu.ru<sup>c)</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6028-8630>**Persons of Pre-Retirement Age in the Labour Market:  
Employment Problems and Support Measures**

*The problem of age discrimination in the labour sector has become even more relevant, as the increase in the retirement age and the COVID-19 pandemic in Russia reinforce ageism. The article aims to assess the incidence of age discrimination in the labour market of the Sverdlovsk Region and examine employers' behaviour towards people nearing retirement. The mixed methodology includes quantitative (analysis of statistics, questionnaire survey, content analysis) and qualitative (in-depth interviews with employers) research methods. While in the 1990s age discrimination was evident and expressed in the exclusion of older workers from the employment sector, now age discrimination is latent and has different manifestations. The results showed that people aged over 45 have less job opportunities in the labour market. Thus, most of them choose to maintain employment. This strategy, however, does not protect against other discriminatory practices such as displacement to less paid positions, reduced pay rate, etc. This situation leads to the decrease in the average wage of workers aged 50-55 by approximately 25 %. We can conclude that employers did not change their behaviour and continue using discriminatory practices to maximise the return on human capital, shifting the risks of pension reform to employees. The government is trying to smooth over the differences between the effectiveness of the regional economic system, focused on maximising the use of regional human resources, and the effectiveness of individual organisations by protecting labour rights and promoting the employment of people nearing retirement. However, the government support measures mainly focus on training or retraining of people aged over 50, while employers lack economic incentives to reconsider their attitude towards older workers. Thus, we recommend developing governmental mechanisms for encouraging employers to change their personnel policy concerning employees aged over 50.*

**Keywords:** age discrimination, ageism, older employee, persons of pre-retirement age, employment, employment promotion, job search, labour market, unemployment, vocational training, further professional education, personnel policy of the organisation

**Acknowledgements**

*The authors would like to thank the Commissioner for Human Rights in Sverdlovsk Region for the opportunity to participate in the implementation of the regional project of monitoring the labour discrimination.*

**For citation:** Chernykh, N. A., Tarasova, A. N. & Syrchin, A. E. (2020). Persons of Pre-Retirement Age in the Labour Market: Employment Problems and Support Measures. *Ekonomika regiona* [Economy of region], 16(4), 1178-1192, <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-12>

**Введение**

Проблема возрастной дискриминации в России обозначилась сразу же с началом перехода к рыночной экономике, когда рынок труда еще только формировался. Как отмечают Л.А. Попова и Е.Н. Зорина, этот период характеризовался вытеснением лиц старшей возрастной группы из сферы занятости, открытым проявлением дискриминации по возрасту со стороны работодателей, что проявлялось в широком распространении объявлений о вакансиях с упором на требуемый возраст работников [1]. По данным исследователей, в начале 2000-х гг. около половины объявлений о вакансиях содержали требования к возрасту [2].

В 2005 г. Уполномоченный по правам человека в Свердловской области Т.Г. Мерзлякова в своем специальном докладе «О нарушениях конституционных прав граждан по признакам

пола и возраста в сфере труда» обратила внимание на необходимость обеспечения гражданам равных прав при приеме на работу<sup>1</sup>. Но лишь в 2013 г. в закон были внесены поправки, устанавливающие запрет на распространение работодателями информации о вакансиях, содержащей ограничения, не связанные с деловыми качествами работника, в том числе и ограничения по возрасту<sup>2</sup>. Работодатели убрали из объявлений о вакансиях упоминания о возрасте работника, однако своего отношения к возрастным работникам не поменяли. Одной из особенностей российского рынка труда

<sup>1</sup> Специальный доклад Уполномоченного по правам человека Свердловской области «О нарушениях конституционных прав граждан по признакам пола и возраста в сфере труда» URL: [https://ombudsman.midural.ru/uploads/library/spezdoklad/spezdoklad\\_9.pdf](https://ombudsman.midural.ru/uploads/library/spezdoklad/spezdoklad_9.pdf) (дата обращения: 10.01.2020).

<sup>2</sup> О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1. Ред. от 03.07.2018. П. 7 ст. 25.

стала скрытая дискриминация людей старшего возраста [3, с. 40].

Новый всплеск интереса к теме возрастной дискриминации возник в связи с принятием постановления о повышении пенсионного возраста. Началась дискуссия о том, как проводимая в стране пенсионная реформа отразится на возрастной дискриминации в сфере труда. Многими исследователями подчеркивается, что невозможно реализовать трудовой потенциал работников старших возрастных групп, не разрешив проблемы дискриминации по возрасту в трудовой сфере [1–5]. Но готовы ли работодатели поменять свое отношение к работникам предпенсионного возраста? Какие последствия повышения пенсионного возраста они ожидают для себя? Получить ответы на данные вопросы — весьма актуальная научная задача.

В ходе исследования была выдвинута гипотеза, что несмотря на снижение доли трудоспособного населения и наличие объективной необходимости задействовать потенциал возрастных работников, у работодателей сохраняется предвзятое отношение к предпенсионерам, проявляющееся в самых разных формах возрастной дискриминации. Дополнительной гипотезой стало предположение, что реализуемые органами власти меры поддержки предпенсионеров на рынке труда направлены на развитие потенциала возрастных работников (например, обучение), но никак не способствуют преодолению геронтологического эйджизма работодателей.

Цель данной статьи — оценить масштабы распространения возрастной дискриминации в отношении лиц предпенсионного возраста на рынке труда, показать, как отразится на кадровой политике работодателей повышение пенсионного возраста, и предложить рекомендации по снижению проблемы возрастной дискриминации.

В работах современных исследователей рассматривается, как правило, лишь одна из форм дискриминации. Научная новизна данного исследования состоит в проведении комплексного анализа разных форм проявления дискриминации работников предпенсионного возраста, в том числе при приеме на работу, оплате труда, установлении условий труда, обучении и др., причем для этого использована методология, включающая сочетание количественных и качественных методов исследования.

### **Возрастная дискриминация как объект научных исследований**

Большинство исследователей, определяя термин возрастной дискриминации, ссылаются на Роберта Батлера, который в 1969 г. ввел термин геронтологического эйджизма [6], обозначающий систематическое применение стереотипов к пожилым и их дискриминацию. Таким же образом определяют термин возрастной дискриминации Л.А. Попова и Е.Н. Зорина [1]. Это же определение, но несколько расширенное, использует в своей работе Е.Ю. Макарова [7], понимая под возрастной дискриминацией один из видов социальной дискриминации, включающий лишение человека равноправия на основе его принадлежности к той или иной возрастной группе, а в основе этого лежат возрастные стереотипы. В сфере труда наиболее уязвимы молодежь и люди старшего возраста. Сравнивая проявления дискриминации в разных странах по отношению к различным возрастным группам, зарубежные исследователи отмечают, что в России наиболее ярко выражена дискриминация именно в отношении пожилых работников, и достаточно слаба дискриминация по отношению к молодежи [8].

Ряд исследователей подчеркивают, что на государственном уровне в Российской Федерации в законодательных актах термин «возрастная дискриминация» отсутствует [9, 10]. С учетом углубленности статьи в проблемы рынка труда под возрастной дискриминацией мы будем понимать ограничение возможностей реализации трудовых прав гражданами в зависимости от достижения ими определенного возраста. Благодаря примечанию к ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ появилось новое нормативное понятие — «предпенсионный возраст». Он определяется как «возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ»<sup>1</sup>.

Исследователями изучались различные проявления дискриминации в сфере труда. Возрастная дискриминация на рынке труда в основном предстает в следующих видах: дискриминация при приеме на работу, дискриминация при оплате труда и дискриминация при продвижении по службе. Самой распространенной и исследуемой является дискриминация при приеме на работу [11–13, 16]. Очень актуальна, особенно в России, проблема

<sup>1</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ. Ред. от 18.02.2020.

дискриминации при оплате труда. Данный вид дискриминации изучался Е.А. Клепниковой и М.Г. Колосницыной [4]. Дискриминация при продвижении по службе рассматривается в работе Д.Р. Асмировой и С.И. Советкина [14].

Тема возрастной дискриминации является не только международной проблемой, но и междисциплинарной. При ее изучении может быть выделен социологический аспект [15, 16], экономический [17–19] и правовой [20].

Повышение пенсионного возраста в России стимулировало появление исследований по выявлению рисков новой пенсионной реформы, где одним из основных является риск возрастной дискриминации на рынке труда [21]. Сопоставляя международный опыт и российские реалии, авторы делают вывод, что проблема стимулирования спроса на возрастных работников остро стоит во всех странах, вынужденных повышать пенсионный возраст [22]. Чтобы нивелировать отрицательные последствия повышения пенсионного возраста, правительства развитых стран разрабатывают комплекс мероприятий, направленных на борьбу с дискриминацией в отношении пожилых работников [18, 23]. В Российской Федерации до повышения пенсионного возраста отмечался высокий уровень возрастной дискриминации на рынке труда. Пенсионная реформа может еще более усугубить ситуацию, резко обострив существующие на российском рынке труда проблемы.

#### **Характеристика информационной базы и методов исследования**

Методология исследования основана на сочетании количественных и качественных методов сбора необходимой информации, обеспечивающих рассмотрение проблемы как с позиции работников (для этого реализован массовый анкетный опрос населения), так и с точки зрения работодателя (использованы такие методы, как контент-анализ объявлений о вакансиях в Свердловской области и глубинные интервью с работодателями). Для оценки реализуемых органами государственной власти мер противодействия возрастной дискриминации были изучены документы и отчеты Департамента по труду и занятости населения Свердловской области и Государственной инспекции труда в Свердловской области.

Посредством использования контент-анализа при участии авторов изучено 6520 объявлений о вакансиях в Свердловской области, опубликованных в СМИ, а также на специализированных сайтах в период с 20 октября

по 20 ноября 2018 г. Опрос населения города Екатеринбурга по стандартизированной анкете проведен с 1 декабря по 20 декабря 2018 г. Опрошено 630 чел. в возрасте от 18 до 60 лет, после проверки в выборку отобрано 550 наблюдений, адекватно представляющих структуру генеральной совокупности по половозрастным группам. Ошибка выборки по одному признаку с вероятностью 0,95 не превышает 4,5 %.

Для выявления в кадровой политике организаций изменений как ответа на повышение пенсионного возраста, а также отношения работодателей к самым уязвимым группам работников (молодежь, предпенсионный и пенсионный возраст) с августа по сентябрь 2019 г. были проведены глубинные интервью с работодателями — руководителями организаций различных сфер бизнеса Свердловской области. Интервью состояло из 4 блоков (тем). Первые два блока направлены на получение информации о компании, ее стратегии развития, вторые два блока раскрывают различные аспекты кадровой политики фирмы в разрезе самых уязвимых, крайних возрастных групп. Основная информация о фирмах-работодателях, чьи руководители приняли участие в интервьюировании, представлена в таблице 1.

Среди опрошенных работодателей не оказалось представителей бюджетной сферы (образование, здравоохранение и т. п.), но опрос работников показал, что дискриминация возрастных работников присутствует и там. Есть все основания полагать, что отношение к предпенсионерам в бюджетной сфере хоть и имеет некоторую специфику, в целом схоже с тем, что демонстрирует коммерческий сектор.

Таким образом, параллельное использование количественных и качественных методов исследования позволяет представить наиболее адекватную картину происходящих на рынке труда изменений в связи с повышением пенсионного возраста.

#### **Явная и скрытая возрастная дискриминация на рынке труда Свердловской области**

Несмотря на наличие законодательного запрета включать в объявления о вакансиях требования к возрасту, полу, национальности и прочим параметрам, не связанным с деловыми качествами претендента, по результатам проведенного контент-анализа установлено, что 5 % объявлений в Свердловской области содержат явные дискриминационные требования, в том числе 2 % — требования к возрасту соискателей. Прямо не отмечая требований



Таблица 1

## Характеристика фирм, чьи руководители приняли участие в интервьюировании

Table 1

## Characteristics of organisations whose managers took part in the survey

№ ре- спон- дента	Специализация фирмы	Количество сотрудников (чел.)	Средний воз- раст сотрудни- ков (лет)	Доля сотруд- ников младше 30 лет (%)	Доля сотрудни- ков старше 50 лет (%)
1	Военно-мемориальная компания	18	40	0	39
2	Нефтепроводное управление	1000	40	15	15
3	Прокладка трубопроводов	11	41	18	18
4	Энергетическая компания	7	45	14	14
5	Общественное питание	18	30	61	22
6	Общественное питание	30	25	80	13
7	Торговля	12	45	8	41
8	Фитнес-центр	32	30	62	3
9	IT-компания	23	35	22	9
10	Риэлтерское агентство	20	40	20	10
11	Строительство	15	38	7	27
12	Теплоэнергетическая компания	221	43	16	30
13	Торговля	90	40	27	21
14	Финансовая сфера	200	42	16	23
15	Фермерское хозяйство	14	40	36	21

к возрасту, работодатели Свердловской области иногда косвенно делают намек на него, допуская использование в объявлениях следующих выражений: «приветствуется желание работать в молодом и успешном коллективе», «если ты активен, энергичен, то тебе к нам», «молодой дружный коллектив», «работа в молодом коллективе», «молодая и амбициозная компания», тем самым демонстрируя, что кадровая политика организации не предполагает набор возрастных работников. Таких объявлений, содержащих скрытую дискриминацию по возрасту, еще 4 %.

По сравнению с тем, что происходило в начале 2000-х гг., когда объявлений с возрастными ограничениями было более половины, это, конечно, огромное достижение. Но, как показали в своем исследовании И.М. Козина и И.К. Зангиева, работодатели просто достаточно быстро адаптировались под новые

правовые требования, менее чем за год после принятия закона доля объявлений с явно дискриминационными требованиями сократилась с 50–67 % до 0,6–1 % [24]. Кадровые службы стали более аккуратно и тщательно составлять объявления, стараясь «не подставиться». Но проблема возрастной дискриминации при приеме на работу по-прежнему актуальна, просто на сегодняшний день она приобрела более скрытый характер. Более того, исследователи отмечают, что возрастная граница сдвигается, проблемы с трудоустройством начинаются уже с 45-летнего возраста [5, 20].

Наличие проблемы скрытой дискриминации при приеме на работу подтверждается и результатами опроса населения города Екатеринбурга. Так, молодежь гораздо чаще оказывается в ситуации поиска работы, но при этом большая часть соискателей достаточно быстро находит работу (табл. 2).

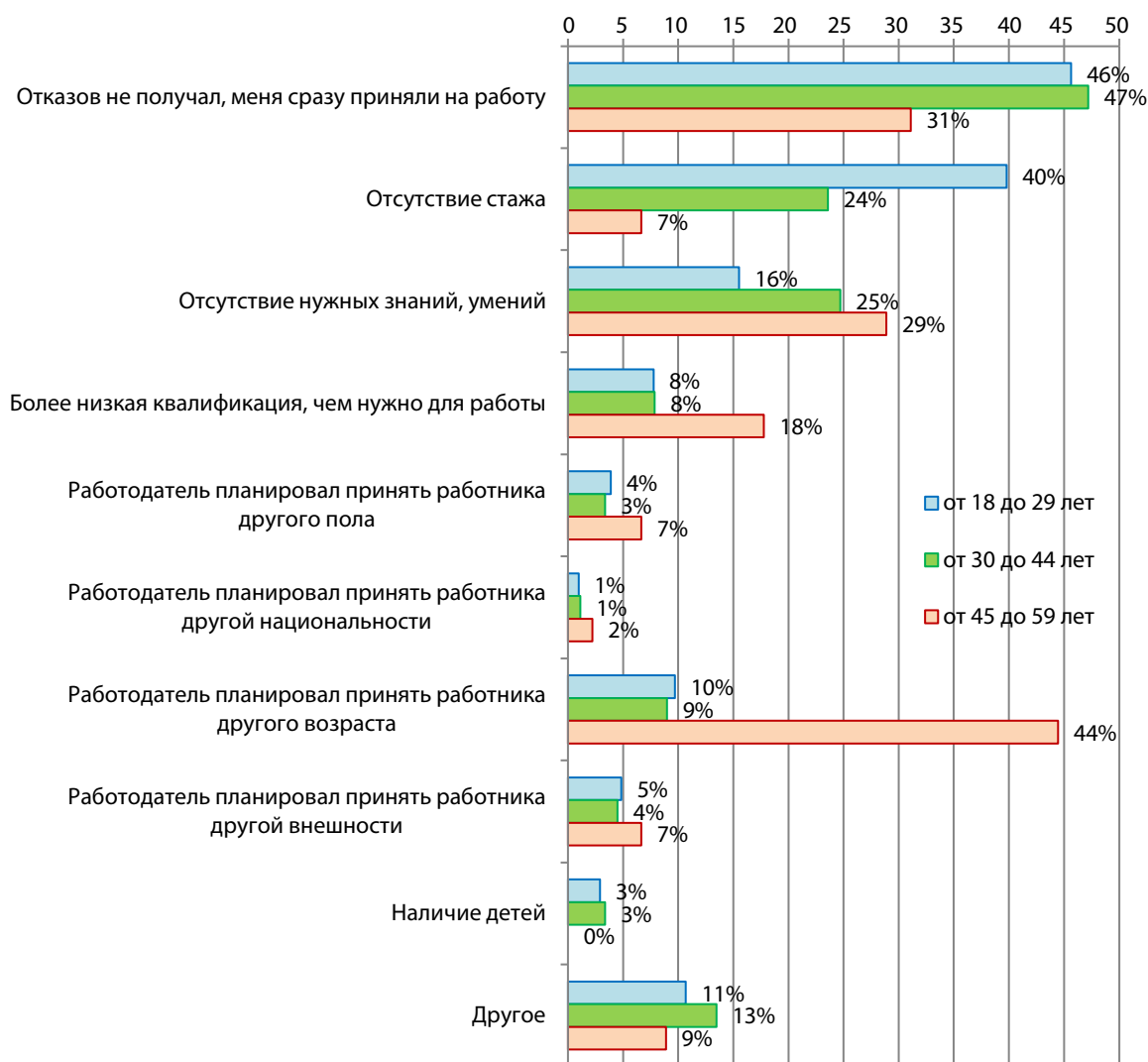
Таблица 2

## Показатели трудоустройства в разрезе различных возрастных групп (N = 515 чел., 2018 г.)

Table 2

## Employment rates by different age groups (N = 515 persons, 2018)

Возрастные группы	Доля тех, кто пытался трудоустроиться за последние три года от общего числа опрошенных, в %	Доля тех, кто, получил работу сразу с первой попытки, от числа совершавших попытки трудоустроиться, в %	Доля тех, кто в настоящее время не имеет оплачиваемой работы, от числа совершавших попытки трудоустроиться, в %	Среднее число попыток трудоустроиться за последние три года среди тех, кто совершал такие попытки
От 18 до 29 лет	74	46	17	2,5
От 30 до 44 лет	40	47	16	2,0
От 45 и старше	29	31	27	2,3



**Рис. 1.** Причины отказа в приеме на работу, по мнению респондентов (% от числа респондентов, совершавших попытки трудоустроиться, в разрезе возрастных групп, 2018 г.).

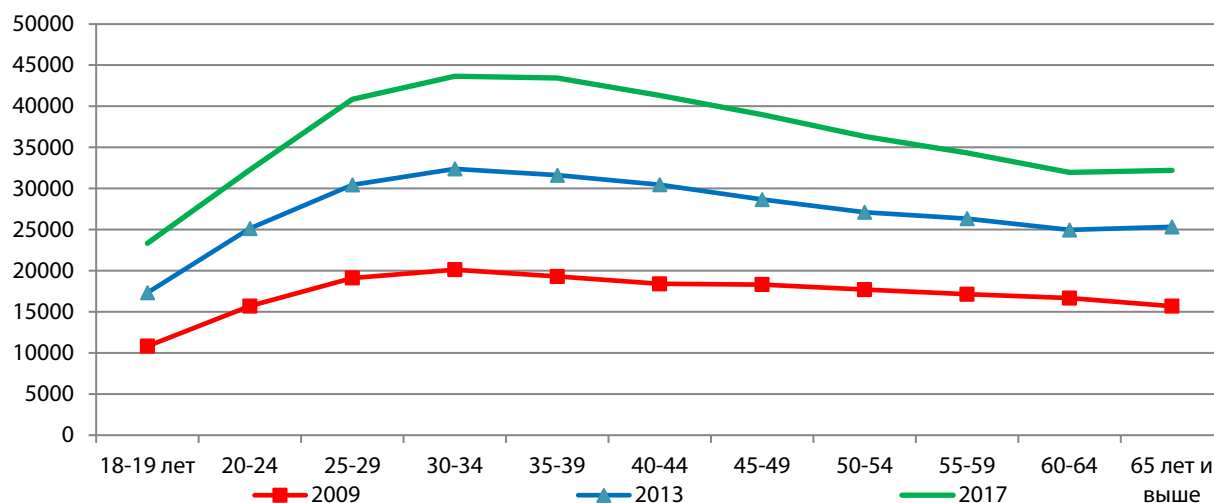
**Fig. 1.** Reasons for denial of employment according to the respondents (% of the respondents who attempted to find a job, by different age groups, 2018)

Как демонстрируют данные, представленные в таблице 2, среди людей старше 45 с первой попытки трудоустраиваются около трети (31 %) респондентов, несмотря на очевидность у них таких преимуществ перед более молодыми соискателями работы, как стаж и опыт,

После 50 лет доля тех, кто сразу смог найти работу, снижается до 23 %. Почти четверть опрошенных старшей возрастной группы (27 %) остаются без работы, несмотря на все попытки ее найти. При получении отказа в трудоустройстве почти половина (44 %) опрошенных старше 45 лет считают, что получили его именно по причине возраста (рис. 1). Также в качестве основных причин отказа респонденты называют отсутствие нужных знаний, умений (29 %) и более низкую квалификацию, чем нужно для работы (18 %). Интересно, что по отношению к молодым, имеющим не-

большой профессиональный опыт, эти причины упоминаются гораздо реже.

Уровень безработицы среди старшей возрастной группы небольшой (по РФ в 2018 г. он был 3,6 %) лишь по той причине, что большинство работающих держатся за свое рабочее место. Среди лиц старше 45 лет поисками работы за последние три года занимались лишь 29 %, а среди работников от 30 до 44 лет (то есть более востребованного работодателями возраста) — 40 % респондентов. Работодатели оказываются более лояльными к своим возрастным работникам, но относятся с предубеждением к тем, кто только трудоустраивается в организацию. Этот вывод подтверждается другими исследователями [16, 18], а также результатами проведенных глубинных интервью с работодателями. Однако выбор стратегии сохранения работы не дает защиту от возрастной



**Рис. 2.** Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам, руб. (по результатам выборочных обследований организаций, Российская Федерация; сост. по: Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://www.gks.ru/labour\\_force](https://www.gks.ru/labour_force) (дата обращения: 12.04.2019))

**Fig. 2.** Average wages paid to employees of different age groups, roubles (based on the results of sample surveys of organisations, Russian Federation)

дискриминации, зачастую она просто начинает проявляться в другом виде: сокращении программ обучения (переобучения), ограничении возможностей последующего карьерного роста («замораживание» карьеры, либо понижение в должности), снижении оплаты труда. Западные исследователи отмечают, что при работе с пожилыми работниками фирмы используют переход на частичную занятость [19] или перевод на более простые и менее оплачиваемые позиции [25].

Наличие в России дискриминации в оплате труда наглядно может быть продемонстрировано динамикой средней начисленной заработной платы по возрастным группам (рис. 2).

У работающих людей старше 50 лет средняя начисленная заработная плата оказывается ниже, чем у молодых 25–30 лет. Пик в оплате труда приходится на 30–35 лет — это самый востребованный работодателями возраст. К возрасту 50–55 лет величина средней заработной платы падает примерно на 25 %.

Таким образом, возрастная дискриминация на рынке труда продолжает сохраняться, приобретая более скрытый характер и проявляясь в самых разных формах. Наиболее распространенные — это дискриминация при приеме на работу и дискриминация в заработной плате.

#### Отношение работодателей к возрастным работникам

Для оценки отношения работодателей к работникам предпенсионного возраста, а также выявления связанных с повышением пенсион-

ного возраста изменений в кадровой политике организаций авторы статьи провели 15 глубинных интервью с руководителями предприятий малого и среднего бизнеса Свердловской области. Специфика некоторых фирм такова, что возрастные сотрудники более предпочтительны для работодателя, чем молодежь.

Например, руководитель военно-мемориальной компании отмечает, что «людьми воспринимается лучше, если в возрасте женщина, а не молодая девочка юная 18 лет читает некролог».

В других фирмах, напротив, более востребована активность и энергичность молодых (фитнес-центр, общественное питание). Несмотря на существующие структурные отличия, во всех исследуемых компаниях есть работники старше 50 лет, доля которых составляет от 3 до 40 % в зависимости от сферы деятельности.

Практически все работодатели в целом довольны работой сотрудников старше 50 лет: «в целом нареканий к их работе нет», «конечно, довольна», «все работают, проблем нет», «да, довольны», «довольны, сотрудники в возрасте, так как они более ответственно подходят к работе и выполняют все качественно», «довольны, свои обязанности выполняет хорошо», «да, люди старше 50 лет в нашей организации имеют все необходимые навыки и знания, поэтому я полностью доволен их работой». Лишь два работодателя, у которых численность персонала в компании более 100 чел., на этот вопрос ответили более осторожно: «без кого-то не обойтись, поскольку у него есть богатый

опыт и знания, а кто-то особой пользы не приносит», «в большинстве случаев — да, поскольку с неэффективными „пенсионерами“ мы стараемся добровольно расставаться».

Но, несмотря на то, что работодатели не имеют никаких претензий и замечаний к работе сотрудников старше 50 лет, продолжать сотрудничество с этими работниками после достижения ими пенсионного возраста оказываются готовы далеко не все. Основным фактором, ограничивающим возможности дальнейшего сотрудничества с пенсионерами, называется здоровье, что особенно актуально для организаций сферы промышленности и строительства. Работодатели отмечают, что «до того, как люди здоровы, готовы работать с ними», «готовы, если будет позволять здоровье и будет желание самих работников», «если здоровье будет позволять работать в прежнем режиме, то почему нет», «скорее нет, чем да, так как здоровье для физической работы в таком возрасте не позволит продолжить сотрудничество».

Директор строительной компании в этом вопросе занял наиболее категоричную позицию: «Нет, после того, как они (работники) достигнут пенсионного возраста, мы не готовы к дальнейшему сотрудничеству. Работа в нашей организации преимущественно физическая, также связана с различными погрузчиками, экскаваторами, машинами, поэтому я считаю, что лучше будет взять на их место более молодых кандидатов, а их отправить на заслуженный отдых».

Результаты проведенного опроса свидетельствуют о том, что кроме здоровья, для сохранения рабочего места сотрудник старше 50 лет, по мнению работодателей, должен быть активным и готовым к развитию.

Например, на вопрос о готовности продолжать сотрудничество после достижения работником пенсионного возраста, директор риэлтерского агентства ответил: «Тут нельзя загадывать, дело не столько в пенсионном возрасте, а в том, насколько человек готов расти и развиваться вместе с нами, тут загадывать невозможно, время покажет».

Если даже со своими работниками старше 50 лет, работой которых довольны работодатели, не все из них готовы продолжать трудовые отношения, то к возрастным работникам «со стороны» (соискателям работы) отношение еще более настороженное. При этом однозначно отрицательный ответ дал лишь один работодатель (нефтепроводное управление) заявив, что «не готов брать их на работу,

потому что переобучить людей старше 45 лет достаточно сложно». Все остальные работодатели отметили, что возраст для них не важен и они готовы принимать на работу возрастных сотрудников, но с определенными ограничениями: «да, но на позиции технического персонала», «готовы брать возрастных работников, но только с хорошим багажом за плечами», «готовы, но человек должен быть настроен на работу, чтобы был активным, чтобы со здоровьем опять же проблем не было», «если их квалификация соответствует предъявляемым требованиям», «если сотрудник обладает нужными компетенциями и готов работать». Однако на контрольный вопрос, касающийся альтернативного выбора между молодым и возрастным работником, большинство работодателей ответили, что сделали бы выбор в пользу молодости.

Таким образом, даже если работодатели ценят опыт и профессионализм возрастных работников, при поиске сотрудников они зачастую ориентируются на среднюю возрастную группу, а не на работников старше 50 лет, хотя при определенных обстоятельствах готовы взять и их. Это подтверждается тем, что почти все опрошенные работодатели за последний год осуществляли в тех или иных масштабах прием новых работников, но среди принятых сотрудников не оказалось ни одного человека старше 50 лет.

Даже военно-мемориальная компания, которая в силу специфики своей работы ориентирована на сотрудничество с возрастными работниками, на работу взяла женщину в возрасте 41 год. Нефтепроводное управление за последний год провело набор 33 новых сотрудников, чей средний возраст 33 года (от 18 до 50 лет).

Некоторые работодатели особо и не скрывают, что для них интереснее «молодые» кандидаты: «предпочтителен возраст кандидатов до 45 лет», «от 30 до 40 лет», «до 35 лет», «для официантов до 25 лет, для поваров до 45 лет». В сфере услуг и общественного питания кадровая политика ориентирована на молодых до 30 лет, в производственной сфере и в строительстве желаемый для работодателей возраст сотрудников чуть выше — до 45 лет. При прочих равных условиях возрастным работникам становится все сложнее конкурировать на рынке труда.

Работодателям задавался вопрос и об оплате труда сотрудникам разных возрастных групп.

Все работодатели категорично заявили, что от возраста сотрудника не зависит размер



заработной платы. Также все они без исключения отрицали возможность снижения оплаты труда из-за возраста сотрудников, отмечая недопустимость такой ситуации в своей организации: «Зарплата зависит от ставки и должности, но никак не от возраста».

Однако, согласно статистическим данным, средняя заработная плата с возрастом снижается (рис. 2). Причина, на наш взгляд, в том, что работодатели изначально готовы брать возрастных сотрудников лишь на определенные должности, например, «на роль технического персонала». Так, по заключению одного из респондентов — начальника отдела кадров теплоэнергетической компании, «существуют вакансии с низкой оплатой труда, на которые молодой специалист не пойдет ввиду кредитов, ипотеки, содержания семьи и т. д., а также вакансии специально для „возрастных“ людей — вахтер, табельщик и т. п.». Другой работодатель в ходе опроса сообщил о такой практике работы с возрастными сотрудниками: «Мы довольны работой своих работников старше 50 лет, и готовы к дальнейшему сотрудничеству с ними после достижения пенсионного возраста, но, скорее всего, мы их переведем на сокращенный рабочий день либо сокращенную рабочую неделю».

Из сказанного следует, что с возрастом работники вытесняются из высокооплачиваемых секторов рынка труда на более простые и низкооплачиваемые позиции, даже при сохранении прежней должности возможно сокращение оплаты за счет сокращения доли ставки, перевода на сокращенный рабочий день и т. п.

Таким образом, налицо противоречие. Работодатели полностью отрицают факт возрастной дискриминации в своих организациях, декларируют, что возраст значения не имеет, при приеме они учитывают только профессиональные качества соискателя, но при этом предпочтение отдают все-таки людям до 50 лет. Если сотрудники достигли этого возраста, работая в данной организации, то они себя уже зарекомендовали, с ними готовы сотрудничать (и то, если это профессионалы с опытом, без проблем со здоровьем и т. п.). Если же человек старше 50 лет в силу каких-либо обстоятельств потерял работу, то найти новое место оказывается весьма проблематично. Возможности резко ограничиваются, зачастую можно претендовать только на те позиции, которые малоинтересны остальным возрастным группам (это непрестижные, малооплачиваемые должности). Данный результат полно-

стью согласуется и с результатами опроса самих работников.

Интересно также, что все работодатели отметили, что пенсионная реформа непременно отразится на рынке труда. Они указали на негативные последствия реформы, такие как неизбежность проблем с трудоустройством, ухудшение ситуации с безработицей, отметив, что «сотрудники старших возрастных групп окажутся, попросту, не востребованы», «людям будет сложно устроиться на работу, места будут освобождаться хуже».

Однако несмотря на очевидную необходимость изменения кадровой политики организаций в связи с повышением пенсионного возраста, практически все работодатели заявили, что на деятельности их фирмы повышение пенсионного возраста не отразится, кардинальные изменения в кадровую политику, по крайней мере, на данный момент, они вносить не планируют. Но при текущей ориентации организаций на кандидатов до 45 лет проблема возрастной дискриминации на рынке труда будет только усугубляться. Похоже, работодатели отдают себе в этом отчет, понимая, что бремя реформы ляжет, в первую очередь, на самих работников («людям старших возрастов придется соглашаться на любую работу, даже малооплачиваемую», «возрастные сотрудники, обладающие опытом, будут вынуждены мириться с предъявляемыми к ним требованиями в части повышения квалификации, сверхурочной работы для сохранения должности»), но не повлияет на деятельность их организации. Единственная угроза, которую видят для себя работодатели, — это повышение сложности избавления от неугодных возрастных работников. Начальник отдела кадров одной из компаний по этому поводу высказалась достаточно жестко: «Людей все равно будут считать „стариками“ также с 55 и 50 лет и только терпеть до их нового возраста пенсии. При этом их невозможно уволить по инициативе работодателя, то есть слово „терпеть“ здесь наиболее уместно». Директор другой фирмы отмечает, что, при работе в рамках закона, в его организации есть формальная процедура медосмотра и «прошел, допустим, возрастной человек медосмотр — хорошо, не прошел ... — до свидания», но с возрастом люди не молодеют.

Таким образом, работодатели в большинстве своем вполне довольны возрастными сотрудниками, уже работающими у них, никаких претензий к их работе не предъявляют, то есть не отмечают реального снижения эффективности этих работников. Но при приеме на ра-

боту ориентируются в основном на более молодых соискателей, а людей предпенсионного возраста принимать на работу не собираются. Результаты, полученные авторами статьи в ходе эмпирических исследований, свидетельствуют о том, что работодатели на сегодняшний день не готовы менять свою кадровую политику, перекладывая риски пенсионной реформы на работников, тем самым усугубляя проблему возрастной дискриминации на рынке труда. Конечно, работодатели не обязаны взыскивать на себя последствия непродуманных государственных решений, но учитывая снижение доли трудоспособного населения в стране, на рынке труда формируются объективные предпосылки для того, чтобы организации начали пересмотр своего отношения к возрастным работникам. Однако этого пока не наблюдается.

#### **Меры поддержки занятости лиц предпенсионного возраста в Свердловской области**

При реализации реформы, направленной на повышение пенсионного возраста, важно предусмотреть меры поддержки и занятости для людей предпенсионного возраста, в том числе с учетом зарубежного опыта. В странах Евросоюза, США и Канаде на работодателя налагается необходимость доказывания, что принцип равноправия не был нарушен [5, 8]. В России работник должен доказать факт дискриминации по отношению к нему, что практически невозможно сделать. В сложившихся условиях соблюдение трудовых прав граждан предпенсионного возраста и противодействие возрастной дискриминации требует особого контроля со стороны органов государственной власти.

В Свердловской области работа по защите трудовых прав и содействию занятости людей предпенсионного возраста (50 лет и старше для женщин, 55 лет и старше для мужчин) проводится в рамках межведомственного взаимодействия Государственной инспекции труда в Свердловской области (далее — государственная инспекция) и Департамента по труду и занятости населения Свердловской области (далее — Департамент). Совместная работа включает распространение разъяснительной информации о соблюдении трудовых прав граждан указанной категории, организацию заседаний межведомственных комиссий, сбор сведений о предполагаемых увольнениях работников предпенсионного возраста (в случае обращения лиц предпенсионного возраста

в учреждения службы занятости населения области, в государственную инспекцию отправляется копия этого обращения).

Кроме того, государственной инспекцией в постоянном режиме осуществляется мониторинг соблюдения прав граждан предпенсионного возраста. В соответствии с поручением руководителя Федеральной службы по труду и занятости государственной инспекцией за 2019 г. проведены: 37 предварительных проверок в отношении организаций, в которых проводятся мероприятия по сокращению численности и штата работников, 13 внеплановых проверок по обращениям работников. При этом по результатам проверок в 2019 г. выявлено 11 случаев увольнения граждан предпенсионного возраста по инициативе работодателя, во всех случаях — по основаниям, не связанным с возрастом. По результатам проверок выдано 9 предписаний, виновные лица привлечены к административной ответственности.

В ходе проведенных внеплановых проверок специалистами государственной инспекции устанавливались факты задолженности по заработной плате, которая после принятых мер погашалась работодателем. Также находили подтверждение факты уклонения от оформления трудового договора в отношении гражданина, возраст которого на момент проверки составлял 55 лет. По итогам проверки работодателю выдано предписание о заключении трудового договора, а также о проведении специальной оценки условий труда в соответствии с действующим федеральным законодательством.

Однако фактов незаконного увольнения работников предпенсионного возраста за период 2019 г. государственной инспекцией труда не зафиксировано. Вместе с тем, например, по результатам рассмотрения обращения заявительницы предпенсионного возраста государственной инспекцией труда было принято решение направить материалы в Следственное управление Следственного комитета РФ по Свердловской области для рассмотрения вопроса о наличии в действиях должностных лиц работодателя признаков состава преступления, предусмотренного статьей 144.1 УК РФ, поскольку заявитель указывала, что ее принудили уволиться из организации по соглашению сторон, тогда как она относится к работникам предпенсионного возраста. В настоящее время проверочные мероприятия не завершены.

По предоставленным по запросу Уполномоченного по правам человека в Свердловской области данным от Департамента

по труду и занятости населения Свердловской области данным, в 2019 г. в центры занятости за содействием в поиске подходящей работы обратились 10643 гражданина предпенсионного возраста, из них трудоустроено 2857 человек, что составляет всего 26,8 % от всех обратившихся граждан данной категории, при общем уровне трудоустройства около 64 %.

В соответствии с программой «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года»<sup>1</sup> в 2019 г. центрами занятости организовано профессиональное обучение 434 безработных граждан предпенсионного возраста и 192 пенсионеров. Помимо общих мер содействия занятости безработным, с 2019 г. реализуется региональный проект «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан пожилого возраста «Старшее поколение Свердловской области». В рамках данного проекта в качестве превентивных мер реализуются мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста не только для безработных, но и для работающих граждан предпенсионного возраста<sup>2</sup>.

В 2019 г. прошли профессиональное обучение 1982 человека предпенсионного возраста (это 135 % от установленного в Свердловской области целевого показателя), в том числе 643 работника от 79 организаций, действующих на территории Свердловской области, и 1339 человек предпенсионного, возраста самостоятельно обратившихся в центры занятости. Из числа прошедших обучения сохранили свою занятость или были трудоустроены 1847 чел., то есть 93 % (целевой показатель — 85 %).

Положительным, по мнению авторов, является и то, что выявление спроса на организацию обучения работников, в том числе работников предприятий ведущих секторов региональной экономики, органами службы занятости населения Свердловской области происходит посредством проведения социологических опросов, в ходе которых определя-

ются ведущие факторы мотивации повышения имеющейся квалификации или подготовки, потребность респондентов в консультационной поддержке для содействия в выборе образовательных маршрутов, программ обучения или для уточнения иных планов относительно работы и занятости в целом. При этом результаты опросов демонстрируют ситуацию спроса работников на повышение квалификации и переподготовку, в том числе для работы на новом оборудовании, владение программными продуктами и информационными технологиями, освоение новых компетенций для смены видов профессиональной деятельности.

Также важными представляются мероприятия по проведению экспертных опросов при участии высших учебных заведений, представителей работодателей с целью выявления потребности в обучении работников организаций в возрасте старше 50 лет. При этом аналитические материалы с результатами социологического опроса направляются главам муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в целях определения задач по проведению на территории муниципальных образований информационной политики по повышению и эффективному использованию трудового потенциала граждан в возрасте 50 лет и старше.

В целом следует отметить снижение возрастного ценза участников мероприятий, которые планируются к проведению в Свердловской области в последующие периоды. Так, категория участников мероприятия по профессиональному обучению федерального проекта «Старшее поколение» на 2020–2024 гг. расширена и включает, кроме лиц предпенсионного возраста, граждан в возрасте 50 лет и старше.

Таким образом, в настоящее время проблема защиты трудовых прав граждан предпенсионного возраста взята на особый контроль. При этом основной мерой поддержки занятости возрастных работников является профессиональное обучение, что, конечно, необходимо в условиях происходящих цифровизации и автоматизации в экономике, но только эта мера проблемы возрастной дискриминации не решает. Обучение скорее помогает сохранить занятость и удержаться на рынке труда, но при потере места работы по каким-либо причинам поиск нового для предпенсионеров затруднен. Это подтверждается и интервью с работодателями и данными статистики, показывающей, что при поиске работы уровень трудоустройства среди людей предпенсионного возраста ниже общего уровня более

<sup>1</sup> Государственная программа Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП.

<sup>2</sup> Об утверждении Положения об организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста. Постановление Правительства Свердловской области от 27.02.2019 № 138-ПП.

чем в два раза. Основное противоречие между проводимой политикой содействия занятости граждан предпенсионного возраста и факторами их дискриминации на рынке труда заключается в том, что акцент сделан на мерах поддержки работников, при этом мало что делается для стимулирования работодателей к приему и сохранению рабочих мест за людьми предпенсионного возраста.

### Общие выводы и рекомендации

В результате проведенного исследования авторы статьи приходят к выводу о необходимости более детальной проработки вопроса, связанного с занятостью граждан предпенсионного возраста.

Не вызывает сомнения то, что на сегодняшний день органами государственной власти предприняты необходимые меры для защиты от дискриминации граждан, попадающих под категорию предпенсионеров, однако, как показывают результаты эмпирического исследования, проведенного авторами статьи, проблема скрытой дискриминации при приеме на работу людей старшего возраста не теряет своей актуальности, масштабы распространения возрастной дискриминации на рынке труда высоки. Стабильно высоким остается процент граждан после 50 лет, которые длительный период не могут трудоустроиться, те же, кто держится за свое рабочее место, могут испытывать со стороны руководства организации меры дискриминационного характера (понижение в должности, снижение заработной платы и т. д.).

Департаментом по труду и занятости Свердловской области ведется активная работа по обучению, переобучению лиц предпенсионного возраста, а также граждан в возрасте 50 лет и старше, оказывается содействие в их занятости. Государственной инспекцией труда в Свердловской области принимается весь комплекс мер для обеспечения защиты прав и свобод работников предпен-

сионного возраста в сфере трудовых правоотношений. Налажено межведомственное взаимодействие. Уделяется необходимое внимание мониторингу ситуации соблюдения прав граждан предпенсионного возраста. Но несмотря на важность и необходимость данных мер, они не способствуют преодолению геронтологического эйджизма со стороны работодателей.

На локальном уровне кадровая политика организации не изменяется, несмотря на происходящие структурные изменения на рынке труда и пенсионную реформу в России. Как показал опрос работодателей, они готовы брать возрастных сотрудников, но лишь при определенных условиях: сохранение рабочего места за таким сотрудником возможно при активности последнего и соответствующем состоянии его здоровья. Но многие ли смогут соответствовать таким требованиям, особенно в ситуации ненадлежащего состояния сферы здравоохранения в стране?!

Авторы статьи приходят к выводу, что в настоящее время назрела необходимость выстраивания эффективной кадровой стратегии в организациях, которая учитывала бы изменения в возрастной структуре кадров и в которой пересматривался бы подход не только к сотрудникам, но и ко всему процессу организации трудовой деятельности. И стимулировать этот переход задача государства.

В связи с этим целесообразно было бы уделить необходимое внимание обучению / переобучению не только граждан, достигших 50 лет, но и работодателей, разработать и использовать механизмы побуждения их к принятию сотрудников в возрасте 50+ на работу в организации, а также к сохранению работающих в организации сотрудников до момента достижения ими пенсионного возраста. При этом важно понимать, что без дополнительных мер поддержки руководителей организаций со стороны государства решить проблему занятости возрастных сотрудников будет непросто.

### Список источников

1. Попова Л. А., Зорина Е. Н. Особенности демографического старения сибирских регионов // Экономика Сибири в условиях глобальных вызовов XXI века. Т. 1. Новосибирск : Изд-во Института экономики и промышленного производства СО РАН, 2018. С. 130–143.
2. Иванов Д. С. Возрастная дискриминация на рынке труда Омска. Результаты контент-анализа вакансий в СМИ // Вестник Омского университета. 2009. № 4. С. 79–83. (Экономика).
3. Котова Н. Н., Черепанова А. Е. Проблемы современного рынка труда. Тенденция развития // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2017. № 4. С. 38–45. (Экономика и менеджмент). DOI: 10.14529/em170405.
4. Клепикова Е. А., Колосницкина М. Г. Эйджизм на российском рынке труда. Дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. № 15(1). С. 69–88. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104.



5. Хоткина З. А. «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту // Народонаселение. 2013. № 3. С. 27–37.
6. Butler R. N. Ageism: Another form of bigotry // The Gerontologist. 1969. Vol. 9. P 243–246. DOI: 10.1093/geront/9.4\_Part\_1.243.
7. Макарова Е. Ю. Возрастная дискриминация, переживаемая представителями разных возрастных групп // Устойчивое развитие науки и образования. 2017. № 10. С. 236–239.
8. Van den Heuvel W. J. A., van Santvoort M. M. Experienced discrimination amongst European old citizens // European Journal of Ageing. 2011. № 8(4). P. 291–299. DOI: 10.1007/s10433-011-0206-4.
9. Федосова Д. М. Дискриминация в трудовом праве по возрастному признаку // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция. Теория и практика. 2016. № 10. С. 181–186.
10. Окулич А. И. Проблемы проявления возрастной дискриминации в отношении российской молодежи // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. 2015. № 3. С. 19–21.
11. Пашко Т. Ю. Возрастная дискриминация на рынке труда. Специфика эйджизма в России // Социально-экономические проблемы в современной науке. Сб. науч. тр. по мат-лам II междунар. науч.-практической конференции, 14–15 сент. 2017 г. / Гл. ред. Плещанюк Т. Н., техн. ред.: Жаворонкова А. Д. М.: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2017. 120 с. С. 71–78.
12. Perek-Bialas J., Abuladze L. Measures of Ageism in the Labour Market in International Social Studies // Contemporary Perspectives on Ageism. — 2018. № 19. P. 461–491. DOI: 10.1007/978-3-319-73820-8\_28.
13. Engelhardt H., Schmidt C. Effects of Generational Competition and Substitution on Late Labour Participation and Labour Market Exit from a Multilevel Perspective // Comparative Population Studies. 2013. Vol. 38(4). P. 937–970. DOI: 10.12765/CPoS-2013-21en.
14. Амирова Д. Р., Советкин С. И. Проблема дискриминации молодежи на рынке труда // Аллея науки. 2018. № 3(19). С. 201–205.
15. Perceived Age Discrimination Across Age in Europe: From an Ageing Society to a Society for All Ages / Bratt C., Abrams D., Swift H. J., Vauclair C.-M., Marques S. // Developmental Psychology. 2018. № 54(1). P. 167–180. DOI: 10.1037/dev0000398.
16. Karpinska K., Henkens K., Schippers J. Hiring Retirees: Impact of Age Norms and Stereotypes // Journal of Managerial Psychology. 2013. Vol. 28 (7/8). P. 886–906. DOI: 10.1108/JMP-07-2013-0223.
17. Максимова С. Г., Ноянзина О. Е., Максимова М. М. Рынок труда. Риски исключения из социально-трудовых отношений различных поколений в стареющем обществе // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2017. № 5(151). С. 187–192.
18. Understanding Old-Age Adaptation Policies in Europe: the Influence of Profit, Principles and Pressures / Lössbroek J., Lancee B., Van Der Lippe T., Schippers J. // Ageing & Society. 2019. No 39 (5). P. 924–950. DOI: 10.1017/S0144686X17001295.
19. Phillipson C. 'Fuller' or 'Extended' Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement // Ageing & Society. 2019. No 39 (3). P. 629–650. DOI: 10.1017/S0144686X18000016.
20. Исутова Е. А., Беспалая Л. С., Кургина Т. В. Дискриминация в трудовом праве по возрастному признаку // Наука вчера, сегодня и завтра. 2016. № 5–2 (27). С. 112–118.
21. Герасимова И. А., Федосова О. Н. Риски пенсионной реформы // Статистика — язык цифровой цивилизации. Сб. докладов II открытого российского статистического конгресса. Ростов н/Д., 04–06 дек. 2018 г. В 2-х т. Т. 2. Ростов н/Д.: АзовПринт, 2018. С. 389–394.
22. Иванова М. А. Спрос на пожилых работников и дискриминация по возрасту. Международный опыт и российские реалии // Вопросы экономики. 2019. № 6. С. 99–121. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-6-99-121.
23. Croce G., Ricci A., Tesauro G. Pensions Reforms, Workforce Ageing and Firm-Provided Welfare // Applied Economics. 2019. No 51 (32). P. 3480–3497. DOI: 10.1080/00036846.2019.1581911.
24. Козина И. М., Зангиева И. К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. № 16(1). С. 7–22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22.
25. Gries T., Jungblut S., Krieger T., Meyer H. Economic Retirement Age and Lifelong Learning: A Theoretical Model with Heterogeneous Labor, Biased Technical Change and International Sourcing // German Economic Review. 2019. No 20 (2). P. 129–170. DOI: 10.1111/geer.12140.

## References

1. Popova, L. A. & Zorina, E. N. (2018). Demographic aging specific in Siberian regions. In: *Ekonomika Sibiri v usloviyakh globalnykh vyzovov XXI veka. Tom 1 [Economy of Siberia under Global Challenges of the XXI Century. Volume 1]* (pp. 130–143). Novosibirsk. (In Russ.)
2. Ivanov, D. S. (2009). Omsk: mass media reveal age discrimination in job ads. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika" [Herald of Omsk University. Series "Economics"]*, 4, 79–83. (In Russ.)
3. Kotova, N. N. & Cherepanova, A. E. (2017). The problems of modern labor market (development trends). *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Ekonomika i menedzhment" [Bulletin of South Ural State University, Series "Economics and Management"]*, 4, 38–45. DOI: 10.14529/em170405 (In Russ.)
4. Klepikova, E. A. & Kolosnitsyna, M. G. (2017). Ageism at the Russian Labour Market: Wage Discrimination. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta [Russian Management Journal]*, 15(1), 69–88. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104 (In Russ.)



5. Khotkina, Z. A. (2013). "Ordinary labour potential" and age discrimination. *Narodonaseleniye [Population]*, 3, 27–37. (In Russ.)
6. Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9, 243–246. DOI: 10.1093/geront/9.4\_Part\_1.243.
7. Makarova, E. Yu. (2017). Age discrimination facing by people of different ages. *Ustoychivoye razvitiye nauki i obrazovaniya [Sustainable development of science and education]*, 10, 236–239. (In Russ.)
8. Van den Heuvel, W. J. A. & van Santvoort, M. M. (2011). Experienced discrimination amongst European old citizens. *European Journal of Ageing*, 8(4), 291–299. DOI: 10.1007/s10433-011-0206-4.
9. Fedosova, D. M. (2016). Age-based discrimination in labor law. *Sotsialno-ekonomicheskiye issledovaniya, humanitarnyye nauki i yurisprudentsiya: teoriya i praktika [Socio-Economic Research, Humanities and Law: Theory and Practice]*, 10, 181–186. (In Russ.)
10. Okulich, A. I. (2015). Problems of manifestations of age discrimination against the Russian youth. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Uralskiy region [News of higher educational institutions. The Ural region]*, 3, 19–21. (In Russ.)
11. Pashko, T. Yu. (2017). Age discrimination in the labor market: the specifics of ageism in Russia. In: T. N. Pleskanyuk (Ed.), *Sbornik nauchnykh trudov po materialam II Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: Sotsialno-ekonomicheskiye problemy v sovremennoy nauke [Collection of scientific papers on the materials of the II International scientific-practical conference: Socio-economic problems in modern science]* (pp. 71–78). M.: «Otkrytoe znanie» (In Russ.)
12. Perek-Białas, J. & Abuladze, L. (2018). Measures of Ageism in the Labour Market in International Social Studies. In: L. Ayalon, C. Tesch-Römer (Eds.), *Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging*, vol. 19 (pp. 461–491). Springer. DOI: 10.1007/978-3-319-73820-8\_28.
13. Engelhardt, H. & Schmidt, C. (2013). Effects of Generational Competition and Substitution on Late Labour Participation and Labour Market Exit from a Multilevel Perspective. *Comparative Population Studies*, 38(4), 937–970. DOI: 10.12765/CPoS-2013-21en.
14. Amirova, D. R. & Sovetkin, S. I. (2018). The problem of discrimination of youth in the labor market. *Alleya nauki [Alley of science]*, 3(19), 201–205. (In Russ.)
15. Bratt, C., Abrams, D., Swift, H. J., Vauclair, C-M. & Marques S. (2018). Perceived Age Discrimination Across Age in Europe: From an Ageing Society to a Society for All Ages. *Developmental Psychology*, 54(1), 167–180. DOI: 10.1037/dev0000398.
16. Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J. (2013). Hiring retirees: Impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7–8), 886–906. DOI: 10.1108/JMP-07-2013-0223.
17. Maksimova, S. G., Noyanzina, O. E. & Maksimova, M. M. (2017). Labor market: risks of exclusion of different generations in aging society from social-labor relations. *Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Bulletin of Altai State Agricultural University]*, 5(151), 187–192. (In Russ.)
18. Lössbroek, J., Lancee, B., Van Der Lippe, T. & Schippers, J. (2019). Understanding Old-Age Adaptation Policies in Europe: the Influence of Profit, Principles and Pressures. *Ageing & Society*, 39(5), 924–950. DOI: 10.1017/S0144686X17001295.
19. Phillipson, C. (2019). 'Fuller' or 'Extended' Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement. *Ageing & Society*, 39(3), 629–650. DOI: 10.1017/S0144686X18000016.
20. Isupova, E. A., Bespalaya, L. S. & Kurgina, T. V. (2016). Discrimination in labor law in the grounds of age. *Nauka vchera, segodnya i zavtra [Science Yesterday, Today, and Tomorrow]*, 5–2 (27), 112–118. (In Russ.)
21. Gerasimova, I. A. & Fedosova, O. N. (2018). Risks of pension reform. In: *Sbornik dokladov II Otkrytogo rossiyskogo statisticheskogo kongressa: Statistika — yazyk tsifrovoy tsivilizatsii [Collection of reports of the II Open Russian Statistical Congress «Statistics — the Language of Digital Civilization»]* (pp. 389–394). Rostov on Don: AzovPrint. (In Russ.)
22. Ivanova, M. A. (2019). The demand for older workers and age discrimination: International experience and Russian realities. *Voprosy ekonomiki*, 6, 99–121. DOI: 10.32609/0042-8736-2019-6-99-121 (In Russ.)
23. Croce, G., Ricci, A. & Tesauo G. (2019). Pensions Reforms, Workforce Ageing and Firm-Provided Welfare. *Applied Economics*, 51(32), 3480–3497. DOI: 10.1080/00036846.2019.1581911.
24. Kozina, I. M. & Zangieva, I. K. (2018). State and Market Regulation of Labour Activity of Old-Age Pensioners. *Zhurnal issledovaniy sotsialnoy politiki [Social Policy Research Journal]*, 16(1), 7–22. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22 (In Russ.)
25. Gries, T., Jungblut, S., Krieger, T. & Meyer, H. (2019). Economic Retirement Age and Lifelong Learning: A Theoretical Model with Heterogeneous Labor, Biased Technical Change and International Sourcing. *German Economic Review*, 20(2), 129–170. DOI: 10.1111/geer.12140.

### Информация об авторах

**Черных Наталья Анатольевна** — кандидат социологических наук, консультант аппарата Уполномоченного по правам человека в Свердловской области, доцент кафедры теории и истории международных отношений; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; <http://orcid.org/0000-0001-9117-3756> (Российская Федерация, 620075, г. Екатеринбург, ул. Горького, 21; e-mail: chernykhna@mail.ru).

**Тарасова Анна Николаевна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и технологий ГМУ, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; Scopus Author ID:

57201826388; <http://orcid.org/0000-0002-9448-2893> (Российская Федерация, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, к. И311; e-mail: [a.n.tarasova@urfu.ru](mailto:a.n.tarasova@urfu.ru)).

**Сырчин Андрей Евгеньевич** — магистрант, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; <http://orcid.org/0000-0001-6028-8630> (Российская Федерация, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, к. И311; e-mail: [ae2705@yandex.ru](mailto:ae2705@yandex.ru)).

### About the Authors

**Natalya A. Chernykh** — Cand. Sci. (Soc.), Advisor to the Office of the Commissioner for Human Rights in Sverdlovsk Region, Assistant Professor, Department of Theory and History of International Relations, Ural Federal University; <http://orcid.org/0000-0001-9117-3756> (21, Gorkogo St., Ekaterinburg, 620075; 4, Turgeneva St., Ekaterinburg, 620075, Russian Federation; e-mail: [chernykhna@mail.ru](mailto:chernykhna@mail.ru)).

**Anna N. Tarasova** — Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor, Department of Sociology and Public and Municipal Administration Technologies, Ural Federal University; Scopus Author ID: 57201826388; <http://orcid.org/0000-0002-9448-2893> (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russian Federation; e-mail: [a.n.tarasova@urfu.ru](mailto:a.n.tarasova@urfu.ru)).

**Andrey E. Syrchin** — Master Student, Ural Federal University; <http://orcid.org/0000-0001-6028-8630> (19, Mira St., Ekaterinburg, 620002, Russian Federation; e-mail: [ae2705@yandex.ru](mailto:ae2705@yandex.ru)).

Дата поступления рукописи: 07.04.2020.

Прошла рецензирование: 25.06.2020.

Принято решение о публикации: 15.09.2020.

Received: 07 Apr 2020.

Reviewed: 25 Jun 2020.

Accepted: 15 Sep 2020.